



100 PREGUNTAS SOBRE LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN EMPRESAS Y TRABAJADORES

Actualizado a RDL 9/2020, RDL 10/2020 y RDL 11/2020

ÍNDICE DE PREGUNTAS

A. PREGUNTAS GENERALES	9
1. ¿Puede un trabajador desplazarse al trabajo con libertad durante el estado de alarma? ¿Cómo puede acreditar la necesidad del desplazamiento?	9
2. ¿Puede el empresario despedir libremente a los trabajadores por causa de los efectos de la epidemia de COVID-19?	9
3. ¿Se ha adoptado algún tipo de medidas específicas para el sector turístico?	9
4. ¿Cómo puedo beneficiarme de las líneas de avales planteadas por el Gobierno?...	9
5. ¿Pueden los titulares de inmuebles afectos a la actividad laboral dejar de pagar la hipoteca a su entidad bancaria?.....	10
6. ¿Qué ocurre con los contratos públicos?	10
7. Mi empresa ha recibido unos suministros que actualmente no puedo pagar. ¿Puedo ser demandado por este concepto?	10
8. ¿Puede acceder al subsidio para trabajadores temporales previsto en el RDL 11/2020 cualquier trabajador con contrato temporal?	10
9. ¿Puede un trabajador temporal que ve extinguido su contrato compatibilizar el subsidio excepcional acordado en el RDL 11/2020 con otra renta de inclusión?	10
10. ¿Puede percibir el subsidio por desempleo previsto en el RDL 11/2020 una empleada de hogar que no esté dada de alta en la Seguridad Social? ¿Tiene que aportar algún tipo de documento?	10
11. ¿Tendrá derecho al subsidio por desempleo del RDL 11/2020 una empleada de hogar que esté cobrando otras percepciones por cuenta propia o ajena, relacionadas con su alta en el sistema especial?	11
12. ¿Puede cobrar el subsidio por desempleo previsto en el RDL 11/2020 una empleada de hogar que perciba el permiso retribuido recuperable acordado en el RDL 10/2020?	11
B. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DEL EMPLEO (ERTE) Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.....	11
1. ¿Qué es un ERTE?	11
2. Una vez instado un ERTE por fuerza mayor, ¿debe entenderse en sentido positivo el silencio de la Administración cuando transcurra el periodo previsto en la normativa de 5 días?	11
3. ¿Qué ocurriría si, una vez transcurrido el plazo para que la Administración conteste a la solicitud de un ERTE por fuerza mayor, dicte finalmente resolución expresa desautorizando el ERTE?	11

4. ¿Cómo se inicia el procedimiento para instar la prestación contributiva por desempleo, ya sea en caso de ERTEs por suspensión de contratos o por reducción de jornada? ¿Debe presentar algún escrito el trabajador afectado?..... 12
5. Si se demuestra que el empleador incurrió en fraude en su solicitud de ERTE, declarando la percepción indebida de las prestaciones a sus trabajadores (por causa ajena a los mismos), ¿qué ocurriría con esas cantidades? 12
6. ¿El RDL 8/2020 afecta a los ERTE que se venían planteando con anterioridad? ¿Ha derogado la decisión del Ejecutivo la normativa anterior? 12
7. ¿Es siempre total la suspensión de la actividad como causa de un ERTE?..... 12
8. ¿Puede afectar el ERTE vinculado al COVID-19 solo a una parte de la plantilla de la empresa? 12
9. ¿Qué sucederá con los trabajadores acogidos a bajas voluntarias, o aquellos cercanos a la finalización de su contrato, a efectos del ERTE? 13
10. ¿Debe incluirse en la solicitud de ERTE a una trabajadora acogida a una suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo? 13
11. ¿Se puede incluir a los trabajadores de baja por IT, maternidad, etc., para que cuando se den de alta se incorporen al ERTE suspensivo si este ha sido aprobado con anterioridad a su alta? 13
12. Si se ha planteado un ERTE por fuerza mayor que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, ¿qué sucede con aquellos trabajadores que estuvieran en excedencia y tengan que reincorporarse estando en vigor el ERTE? 13
13. Una vez iniciado un ERTE, ¿podría solicitar su finalización antes de concluir el periodo comunicado antes de su concesión?..... 13
14. Iniciado un ERTE, el empleador decide contratar a nuevos trabajadores. ¿Puede hacerlo?..... 13
15. Tras iniciar un ERTE, un empresario desea reincorporar a determinados trabajadores para garantizar la viabilidad de la empresa, para que trabajen de forma parcial. ¿Es posible? 14
16. ¿Puede solicitarse una combinación de medidas de suspensión con la reducción de jornada al plantear un ERTE?..... 14
17. ¿Debe el empresario abonar el salario al trabajador, tras adoptar el ERTE vinculado al COVID-19?..... 14
18. ¿Obliga un ERTE a suspender totalmente la jornada de un trabajador?..... 14
19. ¿Quién puede solicitar un ERTE? 14
20. ¿Es exigible siempre la presencia de fuerza mayor para justificar un ERTE? 14

21.	¿Qué es la fuerza mayor? ¿Cuál es su consideración, aparte de los supuestos asociados al COVID-19?	14
22.	¿Debe ser probada la fuerza mayor para justificar un ERTE por esta causa?	15
23.	¿Cuál es el procedimiento para llegar a un ERTE por causa de fuerza mayor asociada al COVID-19?	15
24.	Verificado el cese de la actividad por el empresario, ¿está obligado a instar un ERTE a la Autoridad laboral?	15
25.	¿Qué duración tiene un ERTE por fuerza mayor asociada al COVID-19?	16
26.	Se puede solicitar el ERTE por fuerza mayor sin fecha de finalización exacta sino que finalice cuando acabe el estado de alarma?	16
27.	¿Qué efectos tiene un ERTE vinculado al coronavirus por fuerza mayor para el empresario, en lo que respecta a su obligación de cotizar?	16
28.	¿Puede el empresario beneficiarse de la exoneración de cuotas por ERTE de fuerza mayor si despide al trabajador tras su reincorporación?	16
29.	¿El mantenimiento que exige el RDL 8/2020 es sobre el número de trabajadores de la empresa en el ERTE o sobre el número de trabajadores cuando acabe la medida extraordinaria?	16
30.	¿Qué debe entenderse por “mantenimiento del empleo”, según lo señalado en la disposición adicional 6ª del Real Decreto-Ley 8/2020?	16
31.	¿Qué efecto tendrá en el salario del trabajador la suspensión total o parcial de la actividad sin haber tramitado un ERTE?	17
32.	¿Se requiere un periodo previo mínimo de cotización para cobrar la prestación por desempleo tras un ERTE?	17
33.	¿Cuál es la cuantía de la prestación por ERTE en estas circunstancias?	17
34.	¿Computa a efectos del desempleo el tiempo que dure la prestación?	17
35.	En caso de plantearse un ERTE por causas productivas y económicas derivadas del COVID-19 (no fuerza mayor) en una empresa en la que no existen representantes legales de los trabajadores, ¿debe intentarse el periodo de consultas con los representantes de los sindicatos más representativos y representativos del sector, o se puede conformar directamente una comisión ad hoc? Si fuera necesario, ¿cómo se convoca en estas circunstancias a dichos sindicatos y cómo se conoce quiénes son los más representativos?	17
36.	¿El 15/06/2020 sigue siendo la fecha a indicar en el certificado de empresa para la finalización del ERTE?	18
37.	¿Es compatible la reducción de jornada con la prestación por desempleo, como es el caso de las jornadas parciales?	18

38. ¿Cómo afecta un ERTE asociado al COVID-19 a los trabajadores fijos discontinuos?	18
39. ¿Puede acogerse una peluquería a un ERTE por fuerza mayor?	18
40. ¿Puede acogerse una inmobiliaria a un ERTE por fuerza mayor alegando que la crisis del COVID-19 impide a los clientes acudir a la oficina?.....	18
41. ¿Qué sucederá si deniegan un ERTE por fuerza mayor? ¿Podrá instarse un ERTE por causas económicas con efectos retroactivos?.....	18
42. Cuando nos dan el “ok” al ERTE, ¿qué trámites hay que efectuar en lo que respecta al trabajador?	19
43. El Presidente del Gobierno expuso públicamente el 18 de marzo, en su comparecencia, que casi todos los ERTES se aprobarían por fuerza mayor. Ahora vemos que no es así. ¿Cuál puede ser la explicación?.....	19
44. Presentamos un ERTE por fuerza mayor y, sin estar resuelto (en plazo) observo que hay una errata en la solicitud. ¿Puedo subsanarla? ¿Cómo? ¿Tengo que esperar a la respuesta? ¿Y si por dicha errata me lo deniegan?.....	19
45. ¿Qué fechas deben solicitarse en un ERTE por fuerza mayor y cuál sería la fecha de inicio del ERTE?.....	19
46. ¿Qué sucederá si, iniciado un ERTE, los trabajadores demandan que el empresario pudo adoptar previamente otras medidas alternativas, como el teletrabajo?	19
47. ¿Qué ocurre con los ERTE que se solicitaron antes del 18 de marzo?.....	20
C. INCAPACIDAD TEMPORAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO	20
1. ¿Puede entenderse la situación de contagio o aislamiento como accidente de trabajo?	20
2. ¿A qué cantidad se tiene derecho por baja por accidente de trabajo derivada de la influencia del COVID-19? ¿Quién emite estas bajas?	20
3. ¿Qué duración tendrá la baja médica por coronavirus? ¿Qué cotización lleva aparejada?.....	20
4. ¿Es aplicable a un trabajador de baja por Incapacidad temporal el permiso retribuido aprobado por el Gobierno?	20
D. TELETRABAJO	21
1. ¿Se puede solicitar teletrabajo unilateralmente por parte del trabajador? ¿Se le tiene que conceder?	21

2.	¿Qué medidas han adoptado las autoridades en relación con el teletrabajo? ¿Pueden las empresas y autónomos acceder a algún tipo de ayuda? ¿Quién articulará esas medidas?	21
3.	¿Debe cumplir escrupulosamente el trabajador a distancia las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales?	22
4.	¿Puedo confiar en las conexiones de internet, dado el ingente volumen de trabajo que se realiza a distancia en estos días?	22
5.	¿Puede acogerse un empleado que teletrabaja al permiso retribuido recuperable estipulado por el Gobierno?	22
E. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA Y PERMISOS.....		22
1.	¿Se puede obligar a un trabajador a que gaste en este periodo de crisis generada por el COVID-19 sus vacaciones?	22
2.	¿Puedo abandonar el trabajo o reducir mi jornada para cuidar a una persona dependiente?.....	22
3.	¿Qué medidas ha adoptado el Gobierno para adaptar las condiciones o la jornada por razón de cuidado de personas dependientes ante esta crisis?	23
4.	¿Qué requisitos debe cumplir la petición del trabajador para adaptar su jornada en estas circunstancias?.....	23
5.	¿Qué podría hacer un trabajador ante la ausencia del cuidador habitual de una persona a su cargo por razón de la crisis del coronavirus?.....	23
6.	¿Qué puede hacer un trabajador con hijos en edad escolar ante el cierre de los centros educativos, o con mayores dependientes a su cargo ante el cierre de los centros de día y lugares similares?	23
7.	¿Es aplicable el permiso retribuido que ha adoptado el Gobierno a los trabajadores de empresas adjudicatarias de contratos del sector público?.....	23
8.	¿Puede decirse que el permiso retribuido recuperable es obligatorio? ¿Cómo puede el empresario decidir qué trabajadores se acogen al mismo, o se mantienen en su puesto de trabajo para garantizar la actividad?	24
F. AUTÓNOMOS.....		24
1.	¿Tiene derecho el trabajador autónomo a la moratoria de las cotizaciones sociales de los días de marzo transcurridos desde la declaración del estado de alarma (continuando la actividad), conforme al RDL 11/2020? ¿Es automática la concesión de este beneficio?	24
2.	¿Es aplicable al lugar afecto a la actividad del trabajador autónomo el bono social previsto en el RDL 11/2020?	24

3. ¿Son aplicables a los trabajadores autónomos los microcréditos públicos anunciados por el Gobierno el 31 de abril de 2020? ¿Qué condiciones tienen? 24
4. ¿Puede acogerse a los aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social (previstos en el RDL 11/2020) un trabajador autónomo que tenga otro aplazamiento en vigor en ese momento? 24
5. ¿Durante qué plazo se tendrá derecho a esta prestación?..... 25
6. ¿Qué requisitos se exige a los trabajadores para acogerse a la prestación? 25
7. Sabemos que uno de los requisitos para acceder a la exoneración de los seguros sociales es el mantenimiento del empleo. En el caso de la prestación extraordinaria para trabajadores autónomos, ¿qué requisitos, además de los de afiliación, alta, reducción en facturación, etc., se van a requerir para que no se solicite después la devolución de esta prestación? 25
8. Si el cese de actividad del autónomo se debe a fuerza mayor, ¿tiene que pagar el boletín de cotización del mes de marzo completo o pagara hasta el día 14 de marzo? Si solicito un ERTE, ¿espero 5 días a que me contesten? ¿Tengo que pedir por escrito la exoneración de las cuotas?..... 25
9. ¿Cuál es la cuantía de esta prestación? ¿Qué sucede si no se acredita el periodo mínimo de cotización?..... 26
10. ¿Tiene la medida algún efecto en la cotización del trabajador autónomo? 26
11. ¿Debe darse de baja la actividad del autónomo para tener derecho a esta prestación? 26
12. ¿Qué sucederá con la tarifa plana del trabajador autónomo acogido a la prestación cuando finalice el estado de alarma?..... 26
13. ¿Qué efectos tiene el acogimiento a la prestación a efectos de cotización a la Seguridad Social?..... 26
14. ¿Tiene el trabajador autónomo la posibilidad de compatibilizar esta prestación con otras provenientes de la Seguridad Social?..... 26
15. ¿Tienen derecho a la prestación los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado? 26
16. ¿A quién corresponde la gestión de esta prestación? 27
17. Una clínica de fisioterapia dispone de un único trabajador autónomo, que lleva desde el 14 de marzo de 2020 sin abrir la clínica como consecuencia del estado de alarma. ¿Puede solicitar la prestación por cese de actividad? ¿Cómo se encuentran las clínicas sanitarias ahora mismo?..... 27
18. ¿Son aplicables a los autónomos las medidas de flexibilización de los ERTE por fuerza mayor?..... 27

19.	¿Qué procedimiento ha de seguir el trabajador autónomo para acogerse a un ERTE?	27
20.	¿Qué sucede con las cuotas del trabajador autónomo acogido a un ERTE temporal? ¿Qué requisitos se exigen para beneficiarse de estas medidas?	28
21.	¿Pueden acogerse los autónomos a algún tipo de aval que les garantice el desarrollo de su profesión? ¿Por qué cuantía?.....	28
22.	¿Existe algún tipo de medidas de financiación específica para autónomos y pymes? ¿Quién adoptará esas medidas?.....	28
23.	¿Qué documentos debe aportar el trabajador autónomo para demorar el pago de su hipoteca, medida que adoptó el Gobierno?.....	28
24.	¿Puede acogerse un trabajador autónomo a la baja por accidente de trabajo como consecuencia del coronavirus?	29
G.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	29
1.	¿Dónde puedo acudir para informarme sobre medidas preventivas en el ámbito laboral en el marco de la crisis del COVID-19?.....	29
2.	¿Qué medidas de prevención de riesgos laborales puedo plantear en la empresa?	29
3.	¿Puede exigirse al empresario algún tipo de medidas extraordinarias en materia de prevención de riesgos?	29
4.	¿Qué medidas concretas de prevención de riesgos se recomiendan ante esta alerta sanitaria?.....	30
5.	¿A quién debo acudir para resolver dudas sobre cumplimiento e información sobre prevención de riesgos laborales?	30
6.	¿Puede una empresa libremente acordar la paralización de su actividad?.....	30
7.	¿Puede un trabajador abandonar su centro de trabajo a causa de la crisis del coronavirus?	30
8.	¿Cuándo puede entender un trabajador que existe un riesgo grave e inminente que le impide acudir a su centro de trabajo? ¿Cómo podemos interpretar este concepto?	31
9.	¿Puedo viajar por motivos laborales a zonas afectadas por el coronavirus?	31

A. PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Puede un trabajador desplazarse al trabajo con libertad durante el estado de alarma? ¿Cómo puede acreditar la necesidad del desplazamiento?

Sin perjuicio de las restricciones del estado de alarma, de obligado cumplimiento, algunas entidades y organismos (Cámaras de Comercio, Delegaciones del Gobierno en comunidades autónomas) han consensuado un documento (por ejemplo, ver la página web de la Cámara de Comercio de Sevilla) para que las empresas lo faciliten a los trabajadores con necesidad de desplazarse por motivos laborales, de acuerdo con el Real Decreto-Ley que impuso dicho estado de alarma. El documento se debe cumplimentar con los datos de la empresa y el trabajador, imprimir y firmar, para que el trabajador lo lleve consigo. El documento no equivale a una autorización, es un mecanismo para evitar problemas en la aplicación del estado de alarma en lo que respecta a los desplazamientos en la vía pública.

2. ¿Puede el empresario despedir libremente a los trabajadores por causa de los efectos de la epidemia de COVID-19?

Cronológicamente, en un primer momento de la crisis, el empresario podía hacerlo siguiendo los criterios establecidos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, en el que se aprueban los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada.

Sin embargo, el Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, ha estipulado lo contrario. Actualmente, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Por tanto, la respuesta es no.

3. ¿Se ha adoptado algún tipo de medidas específicas para el sector turístico?

El RDL 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, articuló una línea de financiación a determinadas empresas y autónomos considerados especialmente afectados por el COVID-19 (esta línea ya había sido creada por un RDL previo, que adoptó medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook). Línea de financiación se extiende actualmente a todas las empresas y trabajadores autónomos establecidos en España y encuadrados específicamente en el sector turístico y en actividades conexas con el mismo), financiándose con 200 millones de euros adicionales a los 200 millones de euros inicialmente previstos.

Con esta finalidad, y para evitar posibles tensiones en tesorería que puedan experimentar estos colectivos, se propuso la flexibilización en materia de aplazamientos, concediendo durante seis meses esta facilidad de pago de impuestos a PYMES y autónomos, previa solicitud, en unos términos equivalentes a una carencia de tres meses.

4. ¿Cómo puedo beneficiarme de las líneas de avales planteadas por el Gobierno?

Nueva línea de avales para empresas y autónomos: se invertirán 100.000 millones de € para la renovación de préstamos y nuevas financiaciones que permita la gestión de facturas,

cubrir necesidades de liquidez y facilitar el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se dota al ICO de una ampliación de su endeudamiento en 10.000 millones de € adicionales para poder facilitar liquidez a las empresas a través de las Líneas ICO de financiación. Asimismo, en el caso de las empresas exportadoras, se refuerza la capacidad de CESCE para el aumento de la cobertura de sus garantías por cuenta del estado. Con posterioridad al Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se pusieron en marcha las condiciones para el desarrollo de esta línea de avales.

5. ¿Pueden los titulares de inmuebles afectos a la actividad laboral dejar de pagar la hipoteca a su entidad bancaria?

De acuerdo con el art. 7 RDL 8/2020, se permite una moratoria de la deuda hipotecaria para adquisición de vivienda habitual de aquellos trabajadores o autónomos que estén en situación de vulnerabilidad económica por la crisis. También se aplica dicha moratoria a avalistas y fiadores.

6. ¿Qué ocurre con los contratos públicos?

Para evitar los efectos negativos sobre el empleo y la viabilidad empresarial derivados de la suspensión de contratos públicos, se prevé un régimen específico de suspensión de estos, si bien deberá articularse en el futuro.

7. Mi empresa ha recibido unos suministros que actualmente no puedo pagar. ¿Puedo ser demandado por este concepto?

Para garantizar la contención de la población y mantener los límites impuestos a la libertad de circulación, los plazos de devolución de cualquier producto comprado presencialmente u online quedan interrumpidos.

8. ¿Puede acceder al subsidio para trabajadores temporales previsto en el RDL 11/2020 cualquier trabajador con contrato temporal?

No. Es un subsidio excepcional para personas trabajadoras que disfruten de un contrato temporal de al menos dos meses de duración que se haya extinguido después de la entrada en vigor del estado de alarma.

9. ¿Puede un trabajador temporal que ve extinguido su contrato compatibilizar el subsidio excepcional acordado en el RDL 11/2020 con otra renta de inclusión?

No. Es incompatible con cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas, y también con cualquier otro subsidio por desempleo.

10. ¿Puede percibir el subsidio por desempleo previsto en el RDL 11/2020 una empleada de hogar que no esté dada de alta en la Seguridad Social? ¿Tiene que aportar algún tipo de documento?

No. Es requisito indispensable estar dada de alta en la Seguridad Social (sistema especial del régimen general), así como una declaración responsable de los empleadores o la carta de despido.

11. ¿Tendrá derecho al subsidio por desempleo del RDL 11/2020 una empleada de hogar que esté cobrando otras percepciones por cuenta propia o ajena, relacionadas con su alta en el sistema especial?

No en todos los casos: hay un límite en la cuantía. El subsidio es compatible con esas percepciones (y con otras derivadas de su trabajo, incluso las no vinculadas a su situación de alta en el sistema especial) por actividades que se desarrollen en el momento de su devengo, pero siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al salario mínimo interprofesional (SMI).

12. ¿Puede cobrar el subsidio por desempleo previsto en el RDL 11/2020 una empleada de hogar que perciba el permiso retribuido recuperable acordado en el RDL 10/2020?

No. El Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, declara expresamente la incompatibilidad del subsidio con dicho permiso retribuido recuperable, y también con el subsidio por incapacidad temporal.

B. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DEL EMPLEO (ERTE) Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

1. ¿Qué es un ERTE?

A diferencia de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo), en el que la ruptura del vínculo contractual es completa, en el ERTE el trabajador se encontrará en situación de desempleo durante el tiempo en que la actividad no se pueda realizar o se haya reducido sustancialmente (como está sucediendo por la crisis del coronavirus). Se suspende (no se extingue) la relación laboral).

2. Una vez instado un ERTE por fuerza mayor, ¿debe entenderse en sentido positivo el silencio de la Administración cuando transcurra el periodo previsto en la normativa de 5 días?

Durante los primeros días de la crisis, no había ningún fundamento legal para entender el silencio como positivo: sin embargo, actualmente sucede todo lo contrario. De conformidad con el Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, la duración de estos ERTES no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma (entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma). Esta limitación resulta aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

3. ¿Qué ocurriría si, una vez transcurrido el plazo para que la Administración conteste a la solicitud de un ERTE por fuerza mayor, dicte finalmente resolución expresa desautorizando el ERTE?

No tendrá efectos. El solicitante ha visto autorizado el ERTE por silencio administrativo positivo, conforme al Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo.

4. ¿Cómo se inicia el procedimiento para instar la prestación contributiva por desempleo, ya sea en caso de ERTES por suspensión de contratos o por reducción de jornada? ¿Debe presentar algún escrito el trabajador afectado?

Conforme al Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, el procedimiento se iniciará, en ambos casos, mediante una solicitud colectiva que debe presentar la empresa, y no los trabajadores, ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

La solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación a que obliga la norma. En lo que respecta a la representación de las personas trabajadoras, el empresario presenta una “declaración responsable” en la que consta que ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

5. Si se demuestra que el empleador incurrió en fraude en su solicitud de ERTE, declarando la percepción indebida de las prestaciones a sus trabajadores (por causa ajena a los mismos), ¿qué ocurriría con esas cantidades?

Además de la responsabilidad administrativa o penal que corresponda por la conducta fraudulenta, el propio empresario deberá pagar al SEPE las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de dichos salarios.

6. ¿El RDL 8/2020 afecta a los ERTE que se venían planteando con anterioridad? ¿Ha derogado la decisión del Ejecutivo la normativa anterior?

No. El Real Decreto-Ley se ocupa de los ERTE temporales derivados de fuerza mayor o por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción de la empresa, flexibilizando los procedimientos derivados de la crisis del COVID-19. Pero la normativa anterior se encuentra completamente en vigor, y los ERTE anteriores continuarán tramitándose conforme se estaba haciendo.

7. ¿Es siempre total la suspensión de la actividad como causa de un ERTE?

No. Puede ser parcial. Si una empresa se viera en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, bien por decisión de las Autoridades sanitarias o bien indirectamente por efecto del coronavirus (que afecte al desempeño normal de su actividad), puede hacerlo conforme a los mecanismos y causas previstos en la normativa laboral vigente (artículo 47 ET y RD 1483/2012, 29 oct., por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).

8. ¿Puede afectar el ERTE vinculado al COVID-19 solo a una parte de la plantilla de la empresa?

La Autoridad laboral exigirá proporcionalidad. Como la prioridad es la vuelta a la actividad y el mantenimiento del empleo, debe limitarse la solicitud a los trabajadores cuya jornada o contrato haya de ser necesariamente reducida o suspendido, respectivamente. Por tanto, es viable un ERTE que mantenga en la empresa a trabajadores imprescindibles, siempre que se cumplan los requisitos de la norma.

9. ¿Qué sucederá con los trabajadores acogidos a bajas voluntarias, o aquellos cercanos a la finalización de su contrato, a efectos del ERTE?

Sus contratos quedarán suspendidos temporalmente (o su jornada reducida). En cualquier caso, si la decisión de baja voluntaria de un trabajador ya es definitiva y ha sido comunicada mediante preaviso al empleador, puede no incluirse en dicha relación si está de acuerdo, pues cabe que el ERTE no afecte a la totalidad de la plantilla.

10. ¿Debe incluirse en la solicitud de ERTE a una trabajadora acogida a una suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo?

Si la trabajadora está acogida a la suspensión o al permiso por riesgo durante el embarazo (y, por tanto, cobrando un subsidio correspondiente al 100% de la base reguladora), se encontrará en esta situación hasta que finalice (reincorporación, o suspensión de su contrato de trabajo por maternidad, extinción del contrato, interrupción de su embarazo o su fallecimiento. A su reingreso (si el ERTE sigue vigente), se incorporará a la medida de suspensión o de reducción de jornada, como cualquier trabajador.

11. ¿Se puede incluir a los trabajadores de baja por IT, maternidad, etc., para que cuando se den de alta se incorporen al ERTE suspensivo si este ha sido aprobado con anterioridad a su alta?

Se deben incluir. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal continuarán así hasta el momento del alta, y los acogidos a la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (llamadas anteriormente maternidad y paternidad) hasta que finalice la causa que la motivó; si al concluir dichas situaciones no ha finalizado el ERTE, se acogerán a la suspensión (como podrían hacerlo a la reducción de jornada), percibiendo su prestación por desempleo.

12. Si se ha planteado un ERTE por fuerza mayor que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, ¿qué sucede con aquellos trabajadores que estuvieran en excedencia y tengan que reincorporarse estando en vigor el ERTE?

Como se desprende de la pregunta (se entiende con reserva de puesto de trabajo), continuará en la situación de excedencia hasta la finalización de esta, momento en que se acogerá a la suspensión o reducción de jornada prevista en el ERTE como el resto de los trabajadores.

13. Una vez iniciado un ERTE, ¿podría solicitar su finalización antes de concluir el periodo comunicado antes de su concesión?

No habría ningún obstáculo. Es más, es completamente deseable terminar con esta situación transitoria, pues recordemos que es una medida temporal.

14. Iniciado un ERTE, el empleador decide contratar a nuevos trabajadores. ¿Puede hacerlo?

No. Podrá solicitar un nuevo ERTE que incorpore estas nuevas adquisiciones.

15. Tras iniciar un ERTE, un empresario desea reincorporar a determinados trabajadores para garantizar la viabilidad de la empresa, para que trabajen de forma parcial. ¿Es posible?

Lo ideal sería plantear en la solicitud inicial del ERTE esa posibilidad. O hacerlo sucesivamente. También puede finalizarse un ERTE suspensivo e iniciar otro por reducción de jornada. Por eso es recomendable el estudio exhaustivo y el acuerdo entre empleador y trabajadores. La prioridad será la reanudación total de la actividad.

16. ¿Puede solicitarse una combinación de medidas de suspensión con la reducción de jornada al plantear un ERTE?

Es perfectamente posible. No se obliga a instar solo una suspensión, o únicamente una reducción. También cabe plantearlo sucesivamente: por ejemplo, una reducción durante una parte del plazo y una suspensión de actividad durante el siguiente.

17. ¿Debe el empresario abonar el salario al trabajador, tras adoptar el ERTE vinculado al COVID-19?

En una de sus modalidades no: si el ERTE conlleva la suspensión del contrato no se pagará ninguna retribución; sin embargo, en el supuesto de reducción de jornada el empleador abonará la suma proporcional a la jornada que se ha minorado.

18. ¿Obliga un ERTE a suspender totalmente la jornada de un trabajador?

No. El ERTE podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no haya afectado a todas las horas o días en que trabaje el empleado en cuestión.

19. ¿Quién puede solicitar un ERTE?

Cualquier empresa a la que afecte la actual situación, que cumpla con los requisitos establecidos en el Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

20. ¿Es exigible siempre la presencia de fuerza mayor para justificar un ERTE?

El ERTE también puede obedecer a causas organizativas, técnicas o de producción derivadas de esta situación. Entre otras:

- La escasez o ausencia total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

21. ¿Qué es la fuerza mayor? ¿Cuál es su consideración, aparte de los supuestos asociados al COVID-19?

Con carácter general, se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos

involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

De forma específica a la actual situación, el Gobierno ha calificado expresamente como fuerza mayor la pandemia creada por el COVID-19.

Pueden ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.
- Decisiones de la Autoridad sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

22. ¿Debe ser probada la fuerza mayor para justificar un ERTE por esta causa?

Sí. Debe ser alegada y constatada por la Autoridad laboral. Recordemos que el procedimiento es iniciado necesariamente por la empresa, que habrá de aportar informe sobre la pérdida de actividad y la documentación necesaria.

23. ¿Cuál es el procedimiento para llegar a un ERTE por causa de fuerza mayor asociada al COVID-19?

Cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda causada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

En resumen, se flexibilizan los requisitos:

- Por la empresa:
 - No es necesaria la negociación con la representación legal de los trabajadores.
 - Tiene que remitir a la autoridad laboral competente un informe/memoria que explique las circunstancias que la han llevado a presentar el ERTE.
 - Comunicación de la solicitud a las personas trabajadoras.
 - Traslado del informe citado, si existe, a los representantes legales de dichas personas.
- Por la Administración: resolución expresa en cinco días (no se modifica este plazo por el Real Decreto-Ley). La Autoridad laboral puede (no es obligatorio) solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se evacuará en el plazo de cinco días.

24. Verificado el cese de la actividad por el empresario, ¿está obligado a instar un ERTE a la Autoridad laboral?

No. Es una de las opciones que se plantean, pero pueden acordarse otras, como mantener a los trabajadores en sus puestos de trabajo, acudir al teletrabajo, proponer un cambio en las fechas de vacaciones, negociar el calendario laboral, instar un ERE extintivo, etc.

25. ¿Qué duración tiene un ERTE por fuerza mayor asociada al COVID-19?

Tras solicitarla la empresa a la Autoridad laboral, esta deberá acordarla o no mediante resolución expresa en un plazo máximo de 5 días hábiles (se excluyen sábados, domingos y festivos). La resolución tendrá efecto retroactivo a la declaración del estado de alarma, esto es, el 14 de marzo de 2020.

Dado que resulta muy complicado prever la finalización del periodo y el día de reanudación, un ERTE de fuerza mayor por COVID-19 tendrá la duración que abarque el estado de alarma que obstaculiza la producción, o las que prevean otras decisiones del Gobierno o las Autoridades sanitarias.

26. Se puede solicitar el ERTE por fuerza mayor sin fecha de finalización exacta sino que finalice cuando acabe el estado de alarma?

Resulta sencillo encontrar formularios de solicitud a la Autoridad laboral que vinculan expresamente las medidas a la situación de estado de alarma.

27. ¿Qué efectos tiene un ERTE vinculado al coronavirus por fuerza mayor para el empresario, en lo que respecta a su obligación de cotizar?

Cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020: exoneración del 100% en la aportación empresarial y en las cuotas de recaudación conjunta mientras dure la suspensión o reducción autorizada.

Si la empresa tenía 50 o más trabajadores a dicha fecha, la exoneración será del 75% en los mismos términos anteriores.

Esa exoneración se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

28. ¿Puede el empresario beneficiarse de la exoneración de cuotas por ERTE de fuerza mayor si despide al trabajador tras su reincorporación?

No. Las exoneraciones (y el resto de medidas excepcionales) se supeditan al mantenimiento del empleo en la empresa durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Por lo tanto, si se reduce la plantilla durante ese período tales exoneraciones deberán retornarse y, además, con los recargos correspondientes.

29. ¿El mantenimiento que exige el RDL 8/2020 es sobre el número de trabajadores de la empresa en el ERTE o sobre el número de trabajadores cuando acabe la medida extraordinaria?

Se debe atender al número global de la plantilla en el momento del ERE (por ejemplo, 100 trabajadores) y al que se computa a la finalización de la medida (comprobar que sigue siendo de 100 trabajadores).

30. ¿Qué debe entenderse por “mantenimiento del empleo”, según lo señalado en la disposición adicional 6ª del Real Decreto-Ley 8/2020?

Mantener el mismo número de trabajadores en plantilla durante los seis meses que exige la norma. Ello hace posible que se pueda despedir a un trabajador y contratar a otro.

31. ¿Qué efecto tendrá en el salario del trabajador la suspensión total o parcial de la actividad sin haber tramitado un ERTE?

Si una empresa se viera obligada a la suspensión, total o parcial, por ver afectada su producción, organización o por causas técnicas y no instara en tiempo y forma un ERTE, se aplicaría el artículo 30 ET, de modo que el trabajador conservará su derecho a salario.

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo, pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

32. ¿Se requiere un periodo previo mínimo de cotización para cobrar la prestación por desempleo tras un ERTE?

No. Si bien la normativa lo exige, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, suprime la exigencia de este requisito. Todas las personas que se vean afectadas por un ERTE asociado al coronavirus podrán cobrar su prestación de desempleo durante todo el periodo de la suspensión, aunque no hayan cotizado mínimamente.

33. ¿Cuál es la cuantía de la prestación por ERTE en estas circunstancias?

Se percibirá el 70% de la base de cotización correspondiente al promedio de los 180 últimos días cotizados, o un período inferior si se ha trabajado menos de ese número. Todo ello sin perjuicio de los límites máximos estipulados en la normativa, y los mínimos con hijos y sin ellos.

34. ¿Computa a efectos del desempleo el tiempo que dure la prestación?

No. Esos periodos no contarán como gastados. Frente a hipotéticas futuras prestaciones, y como expresa el propio Ejecutivo, “el contador se podrá a cero”.

35. En caso de plantearse un ERTE por causas productivas y económicas derivadas del COVID-19 (no fuerza mayor) en una empresa en la que no existen representantes legales de los trabajadores, ¿debe intentarse el periodo de consultas con los representantes de los sindicatos más representativos y representativos del sector, o se puede conformar directamente una comisión ad hoc? Si fuera necesario, ¿cómo se convoca en estas circunstancias a dichos sindicatos y cómo se conoce quiénes son los más representativos?

Es cierto que, siguiendo la literalidad de la norma, el procedimiento prioritario sería el primero: una comisión integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación; y solo en su defecto la comisión al efecto.

Sin embargo, dado el colapso que sufren estos días los sindicatos representativos debido a esta situación excepcional, es recomendable constituir directamente comisiones ad hoc, como han señalado los expertos.

Los sindicatos más representativos son CC.OO. y UGT, y alguno más dependiendo de la comunidad autónoma. Pero se recomienda, en estas circunstancias, la comisión ad hoc.

36. ¿El 15/06/2020 sigue siendo la fecha a indicar en el certificado de empresa para la finalización del ERTE?

No podemos aventurarnos a determinar la fecha límite. Se recomienda en las solicitudes indicar fechas aproximadas (por ejemplo, haciéndolo constar así en la memoria). Nadie sabe cuándo finalizará esta situación: no será el 15 de junio mientras dure el estado de alarma o hasta que se pueda restablecer la actividad.

37. ¿Es compatible la reducción de jornada con la prestación por desempleo, como es el caso de las jornadas parciales?

Son perfectamente compatibles: se cobra una parte del salario por reducción de jornada y la otra parte del servicio público de empleo.

Por la disminución de la actividad, nos vemos obligados a prescindir de parte de la plantilla. Todos los trabajadores realizan la misma función. ¿Qué criterio debe seguirse? ¿Por antigüedad?

Una disminución de la actividad en la que se prescinda de parte de la plantilla no es un ERTE, sino un ERE, con extinción de contrato. Habrá que ver la justificación de las posiciones a las que afecta. No es un criterio de antigüedad, sino de justificación funcional de las tareas que se incluyen en el ERE (no ERTE).

38. ¿Cómo afecta un ERTE asociado al COVID-19 a los trabajadores fijos discontinuos?

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del COVID-19 durante períodos que hubiesen sido de actividad, podrán volver a percibirse con un límite máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo.

39. ¿Puede acogerse una peluquería a un ERTE por fuerza mayor?

Sí, tras la rectificación del Gobierno, si se cumplen los requisitos legales.

40. ¿Puede acogerse una inmobiliaria a un ERTE por fuerza mayor alegando que la crisis del COVID-19 impide a los clientes acudir a la oficina?

A falta de más información sobre el supuesto específico, la presencia del cliente puede suplirse por una llamada telefónica. Esta situación es propia de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

41. ¿Qué sucederá si deniegan un ERTE por fuerza mayor? ¿Podrá instarse un ERTE por causas económicas con efectos retroactivos?

Es posible presentar sucesivamente las dos clases de ERTE si el primero no ha sido aceptado. Pero en ningún caso se entenderán los efectos retroactivos, comenzando los efectos desde la notificación del segundo.

42. Cuando nos dan el “ok” al ERTE, ¿qué trámites hay que efectuar en lo que respecta al trabajador?

Únicamente se exigirá, tras recibir la autorización, que notifiquemos la autorización del ERTE por escrito al trabajador y, en su caso, a sus representantes.

43. El Presidente del Gobierno expuso públicamente el 18 de marzo, en su comparecencia, que casi todos los ERTES se aprobarían por fuerza mayor. Ahora vemos que no es así. ¿Cuál puede ser la explicación?

A que en realidad muchas empresas no han visto cesar la actividad por una causa de fuerza mayor. Su actividad está permitida; no se ha obligado a su cierre, pero puede ocurrir que se vean impedidas, por ejemplo, porque no le llegan piezas o algunos trabajadores están enfermos. Piénsese en el sector servicios, la falta de suministros, etc. Serían supuestos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

44. Presentamos un ERTE por fuerza mayor y, sin estar resuelto (en plazo) observo que hay una errata en la solicitud. ¿Puedo subsanarla? ¿Cómo? ¿Tengo que esperar a la respuesta? ¿Y si por dicha errata me lo deniegan?

En principio, la Administración será laxa en lo que respecta a los errores formales. Si la memoria explicativa es correcta, pero aparece una errata en el listado de trabajadores, será el SEPE el que pueda pedir alguna aclaración, antes de pagar la prestación por desempleo. Lo normal es que el SEPE, si no lo subsana por sí mismo, se dirija al solicitante para subsanarlo.

Por otra parte, y aunque no se refiera a erratas involuntarias, debe recordarse que el Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, refuerza la lucha contra posibles usos fraudulentos de los ERTE, sancionando conductas falsarias o incorrecciones en las solicitudes que pudieran llevar a la percepción de prestaciones indebidas.

45. ¿Qué fechas deben solicitarse en un ERTE por fuerza mayor y cuál sería la fecha de inicio del ERTE?

Para aquellas actividades afectadas por el cierre, la fecha será el 14 de marzo de 2020 (cuando se dictó el estado de alarma). Pero imaginemos una empresa que tuvo actividad e ingresos con normalidad todo el día 14 y no tuvo conocimiento del Real Decreto-Ley hasta la noche. La retroactividad en este caso llegaría al día 15 de marzo.

46. ¿Qué sucederá si, iniciado un ERTE, los trabajadores demandan que el empresario pudo adoptar previamente otras medidas alternativas, como el teletrabajo?

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, expresa que la decisión de acogerse a otras alternativas es prioritaria. No obstante, en la práctica el empresario puede encontrarse con algunos obstáculos: por ejemplo, falta de medios económicos, problemas técnicos, carencia de formación específica de los trabajadores, etc. La norma expresa la prioridad de las alternativas al ERTE cuando sea “técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”, circunstancia difícil de contrastar con una situación probada de fuerza mayor y una vez probadas las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ante la Autoridad laboral. Por ello, es recomendable

negociar previamente con los trabajadores o sus representantes legales antes de tomar una decisión, y evitar también cualquier uso indebido o fraudulento de los ERTE.

47. ¿Qué ocurre con los ERTE que se solicitaron antes del 18 de marzo?

Las medidas del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo se aplican, expresamente, a los ERTE comunicados a partir del 18 de marzo. Por tanto, no se extenderán a ningún ERTE planteado en fecha anterior.

Por otra parte, nada obsta para finalizar el ERTE iniciado e instar uno nuevo, si se cumplen las formalidades y exigencias de la nueva norma. No es posible, por otra parte, modificar sobre la marcha un ERTE aprobado con determinadas condiciones.

C. INCAPACIDAD TEMPORAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

1. ¿Puede entenderse la situación de contagio o aislamiento como accidente de trabajo?

El RDL 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, otorgó la consideración de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 como situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

2. ¿A qué cantidad se tiene derecho por baja por accidente de trabajo derivada de la influencia del COVID-19? ¿Quién emite estas bajas?

Las bajas, emitidas en todos los casos por los servicios públicos de salud (no por las mutuas colaboradoras) vienen acompañadas en estos casos por la percepción, por el trabajador enfermo, del 75% de su base reguladora durante el tiempo de incapacidad temporal (salvo, claro está, que el convenio que le sea aplicable le garantice percibir la totalidad de su salario).

3. ¿Qué duración tendrá la baja médica por coronavirus? ¿Qué cotización lleva aparejada?

La estimación de la duración de la baja médica por afectación por coronavirus es de entre 5 y 30 días naturales, y la cotización la misma que la de IT por contingencias profesionales.

4. ¿Es aplicable a un trabajador de baja por Incapacidad temporal el permiso retribuido aprobado por el Gobierno?

De conformidad con el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, el permiso retribuido recuperable es aplicable a personas trabajadoras que se encuentren de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas, tanto si prestan servicios en empresas o entidades del sector público como del sector privado, cuya actividad no haya sido paralizada por la declaración del estado de alarma.

D. TELETRABAJO

1. ¿Se puede solicitar teletrabajo unilateralmente por parte del trabajador? ¿Se le tiene que conceder?

En muchos centros de trabajo ya ha empezado a implantarse la opción del trabajo a distancia, teletrabajo o *teleworking*, como alternativa a la de parar la actividad, un punto en el que se encuentran con ventaja los centros que ya apostaron por soluciones cloud, que garantizan la movilidad y acceso permanente a la información.

Sin embargo, la decisión de implantar el teletrabajo no es exclusiva del trabajador ni aplicable a todas las empresas, pues requiere de varias circunstancias:

- Debe ser una medida de carácter temporal y extraordinaria.
- Ha de adecuarse a la legislación laboral y el convenio colectivo de aplicación.
- No debe suponer la reducción de los derechos profesionales (remuneración, jornada, etc.)
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto no debe suponer un coste para las personas trabajadoras.

Por tanto, no puede imponerse: se estudiará cada caso y las circunstancias específicas de cada puesto de trabajo (si es viable) y de la empresa (medios económicos, técnicos, etc.).

En cualquier caso, el trabajador puede acudir al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuya virtud los trabajadores tienen derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación, siempre que dichas adaptaciones sean razonables y proporcionadas.

2. ¿Qué medidas han adoptado las autoridades en relación con el teletrabajo? ¿Pueden las empresas y autónomos acceder a algún tipo de ayuda? ¿Quién articulará esas medidas?

Las últimas medidas del Gobierno dan carácter preferente al trabajo a distancia, con el objetivo de reducir la movilidad y la posibilidad de contagio.

Dado que en el contexto actual (acelerado por la crisis del COVID-19) es imprescindible mantener la actividad en un entorno digital, se han articulado ayudas a corto y medio plazo para que PYMEs y autónomos puedan dotarse de soluciones de teletrabajo, y comprar o bien acceder al leasing de equipamiento y servicios para la digitalización.

En primer lugar, se articulará a través de Red.es. Por ejemplo, a través del programa Acelera PYME-Talento. Se ha recogido, asimismo, una línea de ayudas a las PYMEs tecnológicas para proyectos I+D+i con hasta 200 millones de euros para atender sus actividades e inversiones, la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización, y la dotación de soluciones de trabajo no presencial, mediante el trabajo del Instituto de Crédito Oficial (ICO) y se articulará mediante el ICO.

3. ¿Debe cumplir escrupulosamente el trabajador a distancia las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales?

No. Se ha pedido expresamente a las empresas «una relajación de estas obligaciones» con carácter temporal. En la “Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-Ley 8/2020” se indica: “se exceptúan los requisitos reflejados en las normas preventivas en cuanto a la evaluación de riesgos, sustituyéndose por una autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora”.

4. ¿Puedo confiar en las conexiones de internet, dado el ingente volumen de trabajo que se realiza a distancia en estos días?

El Gobierno ha ordenado, para garantizar la conectividad y la conexión de banda ancha, que los operadores mantengan el servicio, por lo menos, en las mismas condiciones que existían hasta este momento, sin posibilidad de interrumpirlo mientras dure el estado de alarma, aunque conste esta opción en el contrato suscrito con los clientes. Se suspende asimismo la portabilidad de estos servicios mientras esté en vigor el estado de alarma.

5. ¿Puede acogerse un empleado que teletrabaja al permiso retribuido recuperable estipulado por el Gobierno?

El Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, excluye del permiso retribuido recuperable a las personas que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

E. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA Y PERMISOS

1. ¿Se puede obligar a un trabajador a que gaste en este periodo de crisis generada por el COVID-19 sus vacaciones?

La empresa no puede imponer al trabajador el calendario de vacaciones. Otra cosa es que, a efectos prácticos, en determinadas circunstancias pueda ser la mejor solución para ambas partes, pero la decisión debe consensuarse. Según el artículo 38.2 ET, el periodo o periodos de su disfrute se fijará en común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Por tanto, si la empresa quiere obligar al trabajador, este podrá demandar al empleador ante la jurisdicción social. Del mismo modo, la jurisdicción social fijará la fecha que corresponda para el disfrute y su decisión será irrecurrible. El procedimiento es sumario y preferente.

2. ¿Puedo abandonar el trabajo o reducir mi jornada para cuidar a una persona dependiente?

Los trabajadores por cuenta ajena que deban cuidar a personas dependientes debido a estas circunstancias excepcionales podrán adaptar o reducir su jornada, teniendo en cuenta que este cambio repercutirá en la disminución proporcional de su salario.

3. ¿Qué medidas ha adoptado el Gobierno para adaptar las condiciones o la jornada por razón de cuidado de personas dependientes ante esta crisis?

Entre otras medidas, se permite las personas trabajadoras la adaptación y/o reducción de su jornada laboral, pudiendo alcanzar el 100%, cuando concurren situaciones excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 y su presencia sea necesaria para atender a otra persona que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, requiera de un cuidado personal y directo.

La adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a otras condiciones de trabajo, pudiendo consistir en un cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o de funciones, cambio en la prestación del trabajo (incluyendo el teletrabajo) o cualquier otro cambio en las condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

4. ¿Qué requisitos debe cumplir la petición del trabajador para adaptar su jornada en estas circunstancias?

La petición del trabajador deberá estar justificada y ser razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar (han de estar debidamente acreditadas) y las necesidades de organización de la empresa.

5. ¿Qué podría hacer un trabajador ante la ausencia del cuidador habitual de una persona a su cargo por razón de la crisis del coronavirus?

Podrá acogerse a la adaptación de las condiciones de trabajo y/o reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19, durante dicha ausencia, siempre que la causa se relacione con estas circunstancias.

6. ¿Qué puede hacer un trabajador con hijos en edad escolar ante el cierre de los centros educativos, o con mayores dependientes a su cargo ante el cierre de los centros de día y lugares similares?

Podrá acogerse a la adaptación de las condiciones de trabajo y/o reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado estipuladas por el Gobierno. En el caso de los hijos, este derecho es individual de cada uno de los progenitores.

7. ¿Es aplicable el permiso retribuido que ha adoptado el Gobierno a los trabajadores de empresas adjudicatarias de contratos del sector público?

En algunos casos sí: el permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, no es aplicable a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial.

8. ¿Puede decirse que el permiso retribuido recuperable es obligatorio? ¿Cómo puede el empresario decidir qué trabajadores se acogen al mismo, o se mantienen en su puesto de trabajo para garantizar la actividad?

El permiso es obligatorio, según dispone el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo. Las empresas que lo apliquen pueden establecer un número mínimo de plantilla o turnos de trabajo que considere imprescindibles para mantener la actividad indispensable de su negocio. La actividad y el mínimo de plantilla o turnos deberá tener como referencia la efectuada en un fin de semana ordinario o en días festivos.

F. AUTÓNOMOS

MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL RDL 11/2020, DE 31 DE MARZO

1. ¿Tiene derecho el trabajador autónomo a la moratoria de las cotizaciones sociales de los días de marzo transcurridos desde la declaración del estado de alarma (continuando la actividad), conforme al RDL 11/2020? ¿Es automática la concesión de este beneficio?

No. La moratoria se refiere al pago de cotizaciones cuyo periodo de devengo esté comprendido, en caso de empresas, entre los meses de abril y junio y, en el supuesto de trabajadores por cuenta propia, entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión de dicho estado de alarma. La concesión no es automática: en ningún caso procederá la moratoria de las cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a su solicitud.

2. ¿Es aplicable al lugar afecto a la actividad del trabajador autónomo el bono social previsto en el RDL 11/2020?

Solo si es la vivienda habitual del trabajador autónomo. Pueden considerarse “consumidores vulnerables” los consumidores que, cumpliendo el requisito de renta que contempla el RDL 11/2020, acrediten con fecha posterior a la entrada en vigor de la norma que decretó el estado de alarma, que el titular del punto de suministro, o alguno de los miembros de su unidad familiar, profesionales por cuenta propia o autónomos, tienen derecho a la prestación por cese total de actividad profesional o por haber visto su facturación en el mes anterior al que se solicita el bono social reducida en, al menos, un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

3. ¿Son aplicables a los trabajadores autónomos los microcréditos públicos anunciados por el Gobierno el 31 de abril de 2020? ¿Qué condiciones tienen?

Sí. Los trabajadores autónomos que hayan visto reducidos sus ingresos podrán acogerse a estos microcréditos, sin comisiones ni intereses, a devolver en un plazo de seis años (ampliados hasta diez en caso de dificultades para su devolución).

4. ¿Puede acogerse a los aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social (previstos en el RDL 11/2020) un trabajador autónomo que tenga otro aplazamiento en vigor en ese momento?

No. El Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, excluye expresamente ese caso para poder solicitar ese aplazamiento.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA AUTÓNOMOS POR CESE DE ACTIVIDAD

5. ¿Durante qué plazo se tendrá derecho a esta prestación?

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (es decir, el pasado 18 de marzo), o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, de prolongarse este durante más de un mes (recordemos que se ha acordado su prórroga).

6. ¿Qué requisitos se exige a los trabajadores para acogerse a la prestación?

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas por causa vinculada al COVID-19, o en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (es decir, la norma que declaró el estado de alarma), acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

7. Sabemos que uno de los requisitos para acceder a la exoneración de los seguros sociales es el mantenimiento del empleo. En el caso de la prestación extraordinaria para trabajadores autónomos, ¿qué requisitos, además de los de afiliación, alta, reducción en facturación, etc., se van a requerir para que no se solicite después la devolución de esta prestación?

Los requisitos son los indicados en el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020. En el caso de autónomo societario, se entiende que se va a obligar al mantenimiento del empleo.

8. Si el cese de actividad del autónomo se debe a fuerza mayor, ¿tiene que pagar el boletín de cotización del mes de marzo completo o pagara hasta el día 14 de marzo? Si solicito un ERTE, ¿espero 5 días a que me contesten? ¿Tengo que pedir por escrito la exoneración de las cuotas?

Sí hay que pedir por escrito. No se efectúa de oficio. Es recomendable pedirlo cuanto antes, teniendo en cuenta el plazo de los tres meses que se estipula por exoneración de cuotas.

9. ¿Cuál es la cuantía de esta prestación? ¿Qué sucede si no se acredita el periodo mínimo de cotización?

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

10. ¿Tiene la medida algún efecto en la cotización del trabajador autónomo?

En la prestación a los autónomos por cese de actividad, se entiende el periodo durante el que se percibe aquella como cotizado, sin reducir los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pudiera tener derecho (el trabajador autónomo no ha de pagar la cuota).

11. ¿Debe darse de baja la actividad del autónomo para tener derecho a esta prestación?

No es necesario dar de baja la actividad para cobrar la prestación por cese, pues basta con acreditar que su actividad haya caído un 75%.

12. ¿Qué sucederá con la tarifa plana del trabajador autónomo acogido a la prestación cuando finalice el estado de alarma?

Los autónomos con tarifa plana podrán solicitar la prestación extraordinaria sin perder la bonificación cuando acabe el estado de alarma.

13. ¿Qué efectos tiene el acogimiento a la prestación a efectos de cotización a la Seguridad Social?

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

14. ¿Tiene el trabajador autónomo la posibilidad de compatibilizar esta prestación con otras provenientes de la Seguridad Social?

La percepción es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

15. ¿Tienen derecho a la prestación los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado?

Los que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, tienen derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

16. ¿A quién corresponde la gestión de esta prestación?

A las entidades a las que se refiere el artículo 346 del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: las mutuas colaboradoras, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos competentes en materia de sanciones por infracciones en el orden social y de las competencias de dirección y tutela atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el artículo 98.1

La gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua con quien el trabajador autónomo haya formalizado el documento de adhesión, mediante la suscripción del anexo correspondiente. El procedimiento de formalización de la protección por cese de actividad, su periodo de vigencia y efectos se regirán por las normas de aplicación a la colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social.

17. Una clínica de fisioterapia dispone de un único trabajador autónomo, que lleva desde el 14 de marzo de 2020 sin abrir la clínica como consecuencia del estado de alarma. ¿Puede solicitar la prestación por cese de actividad? ¿Cómo se encuentran las clínicas sanitarias ahora mismo?

El trabajador autónomo sí puede pedir la prestación extraordinaria si ha cesado su actividad, de conformidad con el Real Decreto-Ley 8/2020.

FLEXIBILIZACIÓN DE LOS ERTE Y AUTÓNOMOS

18. ¿Son aplicables a los autónomos las medidas de flexibilización de los ERTE por fuerza mayor?

Sí. Pueden utilizar este instrumento los autónomos que tengan trabajadores a su cargo y se vean obligados a suspender o cancelar actividades a causa del coronavirus.

19. ¿Qué procedimiento ha de seguir el trabajador autónomo para acogerse a un ERTE?

Se ha flexibilizado el procedimiento para la tramitación de los ERTE por fuerza mayor derivados de la declaración del estado de alarma, para lo que se requiere seguir estos pasos:

- Solicitud de la empresa ante la Autoridad laboral, junto con una memoria explicativa de las causas y de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad con el COVID-19, y la documentación acreditativa. Se comunicará dicha solicitud a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación legal de las mismas.
- La Autoridad laboral constatará la existencia o no de fuerza mayor y resolverá en el plazo de cinco días desde la solicitud. Además, podrá solicitar o no informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá evacuarse en el plazo de cinco días.

Si el autónomo tiene trabajadores a su cargo, estos últimos cobrarían durante el ERTE la prestación por desempleo, incluso sin cumplir con el requisito legal del periodo de carencia; además, el tiempo de prestación no computará ni se descontará de los periodos generados anteriormente para acceder a la prestación por desempleo; tampoco se verá

reducido el tiempo de percepción de la prestación, aunque la solicitud fuera extemporánea (fuera de los 15 días que prevé la normativa).

20. ¿Qué sucede con las cuotas del trabajador autónomo acogido a un ERTE temporal? ¿Qué requisitos se exigen para beneficiarse de estas medidas?

El trabajador autónomo, como cualquier empresa, queda exonerado de ingresar las cuotas a cargo de la empresa. La exoneración no es automática: debe solicitarse a la Seguridad Social, acreditando el ERTE por COVID-19; y se vincula al mantenimiento de los contratos durante seis meses tras finalizar la situación de fuerza mayor temporal.

21. ¿Pueden acogerse los autónomos a algún tipo de aval que les garantice el desarrollo de su profesión? ¿Por qué cuantía?

El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital otorgará avales a la financiación concedida por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos a empresas y autónomos para atender sus necesidades derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante, vencimientos de obligaciones financieras o tributarias u otras necesidades de liquidez.

Los avales podrán alcanzar un importe máximo de 100.000 millones de euros. Las condiciones aplicables y requisitos a cumplir, incluyendo el plazo máximo para la solicitud del aval, se establecerán por Acuerdo de Consejo de Ministros, sin que se requiera desarrollo normativo posterior para su aplicación. Además, los avales y sus condiciones cumplirán con la normativa de la Unión Europea en materia de Ayudas de Estado.

22. ¿Existe algún tipo de medidas de financiación específica para autónomos y pymes? ¿Quién adoptará esas medidas?

Se ha ampliado en 10.000 millones de euros el límite de endeudamiento neto previsto para el Instituto de Crédito Oficial en la Ley de Presupuestos del Estado, con el fin de facilitar liquidez adicional a las empresas, especialmente pymes y autónomos. Esto se llevará a cabo a través de las Líneas de ICO de financiación mediante la intermediación de las entidades financieras tanto a corto como a medio y largo plazo y de acuerdo con su política de financiación directa para empresas de mayor tamaño.

El ICO adoptará las medidas que sean precisas, a través de sus órganos de decisión, para flexibilizar y ampliar la financiación disponible y mejorar el acceso al crédito de las empresas, preservando el necesario equilibrio financiero previsto en sus Estatutos.

23. ¿Qué documentos debe aportar el trabajador autónomo para demorar el pago de su hipoteca, medida que adoptó el Gobierno?

Los autónomos que han cesado su actividad o han sufrido una pérdida sustancial de ingresos o ventas como personas vulnerables que pueden acogerse a la moratoria del pago de la hipoteca. En este caso se requiere aportar un certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la respectiva comunidad autónoma, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

24. ¿Puede acogerse un trabajador autónomo a la baja por accidente de trabajo como consecuencia del coronavirus?

Las medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo son de plena aplicación a los trabajadores autónomos, que pueden solicitarla si están dados de alta en la Seguridad Social en el momento de la producción del hecho causante. La estimación de la duración es la misma, y la obligación de remitir un informe médico, aclarando que el aislamiento se debe a la peligrosidad o al contagio.

G. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. ¿Dónde puedo acudir para informarme sobre medidas preventivas en el ámbito laboral en el marco de la crisis del COVID-19?

El Gobierno ha editado una “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus”, en la que se establece una serie de medidas preventivas frente a la epidemia de COVID-19. El objetivo es establecer pautas de actuación ante las diferentes casuísticas que puede provocar y cómo aplicar la normativa laboral.

Este documento se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. ¿Qué medidas de prevención de riesgos laborales puedo plantear en la empresa?

Como expresa el Ministerio de Sanidad, en lo que respecta a la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas:

- El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.
- Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto en la persona trabajadora afectada como en las restantes susceptibles de contacto con el paciente.

Por ello, y dentro del ámbito de prevención de riesgos laborales, las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar la actividad.

3. ¿Puede exigirse al empresario algún tipo de medidas extraordinarias en materia de prevención de riesgos?

A excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Este deber de protección implica garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control. No obstante (y sin perjuicio de actividades con riesgo profesional específico), es posible que las empresas puedan

verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc.).

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la necesidad de aislamiento u otras medidas para evitar el contagio que dicten las Autoridades sanitarias en centros de trabajo que teóricamente no conlleven una situación de riesgo de exposición.

En cualquier caso, las empresas deberán adoptar medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio de prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

4. ¿Qué medidas concretas de prevención de riesgos se recomiendan ante esta alerta sanitaria?

Entre otras:

- Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos (las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos).

5. ¿A quién debo acudir para resolver dudas sobre cumplimiento e información sobre prevención de riesgos laborales?

Los responsables son, en su ámbito respectivo, el organismo estatal Inspección de trabajo y Seguridad Social, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo y, dentro de sus competencias, las Consejerías o Departamentos de las comunidades autónomas competentes en materia laboral.

6. ¿Puede una empresa libremente acordar la paralización de su actividad?

No de forma libre. Las empresas deben proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo; no obstante, la prioridad es la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa, o bien la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad.

7. ¿Puede un trabajador abandonar su centro de trabajo a causa de la crisis del coronavirus?

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio, y en aplicación de lo previsto en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, pueden acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus. Estas personas, y sus representantes, no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

8. ¿Cuándo puede entender un trabajador que existe un riesgo grave e inminente que le impide acudir a su centro de trabajo? ¿Cómo podemos interpretar este concepto?

Es necesario tener en cuenta la definición que el artículo 4.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales proporciona a un riesgo grave e inminente: todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto. Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a esta situación deberá ser restrictiva.

De existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general (máxime cuando el propio Gobierno lo ha declarado expresamente como causa de fuerza mayor)

A pesar de ello, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras. Además, debe acudirse a la normativa sobre paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la que regula el cierre o suspensión de actividades.

9. ¿Puedo viajar por motivos laborales a zonas afectadas por el coronavirus?

El coronavirus, por sí mismo, no es motivo para que el seguro cubra la cancelación de un viaje, salvo que se haya establecido en una cláusula.

Para ello, se debe haber contratado previamente la cláusula “declaración de zona catastrófica o epidemia en el lugar del domicilio o destino del viaje”, y que, paralelamente, esta no se encuentre entre la zona excluida. Así, se consideraría una causa “externa” y no “causa mayor” (salvo que se haya contratado la cláusula anteriormente citada).

Como causa mayor estarían acreditadas, entre otras, las de accidente, enfermedad grave del asegurado o familiar de primer grado, muerte o despidos laboral. Sin embargo, este punto queda algo abierto con un comunicado de la Asociación Empresarial del Seguro, que recuerda que las aseguradoras sí asumieron los costes derivados de situaciones similares, como la gripe A o Gripe Porcina (2009-2010).

Si un trabajador tiene que desarrollar su actividad en un lugar considerado de riesgo, o asistir a un congreso (si el estado de alarma si las autoridades de destino lo permiten), la empresa debe establecer medidas de seguridad pertinentes: en caso contrario, podría ser objeto de una multa administrativa y sancionada por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.